

P1-115

術後カンファレンスによる手術看護のやりがいの影響要因について

伊達赤十字病院 看護部

○清水 ^{しみず} 大介、木村明日香、鈴木 ^{だいすけ} 宏美、碁石 久、鶴見 紘子

【はじめに】手術室看護師は、高度な臨床実践能力を身に付け、チームの機能を最大限に発揮させるため、手術看護の専門性の向上が求められる。先行研究からカンファレンスは自己効力感ややりがいに繋がることが明らかになっており、手術看護の質向上に必要不可欠である。そこで、本研究は、術後カンファレンスによる手術看護のやりがいの影響要因を明らかにすることを目的とした。【研究方法】A病院の倫理審査委員会の承認を得て、同意の得られた手術室の看護師6名にインタビューガイドを用いて半構造化個人面接による個人インタビュー調査を実施した。インタビュー内容は、術後カンファレンスの思いや術後カンファレンスによる看護実践の変化についてであった。【結果・考察】分析の結果、80のコード、23のサブカテゴリ、7つのカテゴリ（＜＞で表記する）が抽出された。より良い患者ケアのための術後カンファレンスを通して、手術室の看護師は、良好な＜チーム看護＞を展開するために＜対人関係を構築＞していた。その中で、他者からの支援や気づき、学びから、＜日々の看護の姿勢・専門職としての自覚＞を得たり、＜後輩育成の成果＞を感じていた。自身から提供している手術看護の評価としての＜患者の（感謝）言葉＞は、手術看護の存在意義や価値を高め、＜手術看護の価値の体现＞や＜自己効力感の向上＞に繋がっていた。手術室看護師は、これらの7つの要因から得られる看護への喜びや誇り、達成感などを通し手術看護のやりがいを感じていた。【結論】術後カンファレンスによる手術看護のやりがいとして7つの影響要因が明らかとなった。

P1-117

変則2交替制勤務導入の経緯と課題

八戸赤十字病院 看護部

○梨子 ^{なし} 秀子、河合 ^{ひでこ} 育美、堤 亜希子、岩城 直美

【はじめに】日本看護協会は、2013年2月に「看護職の夜勤・交代性勤務に関するガイドライン」を策定し、患者の生命と健康を守り、安全な医療を提供する為には、看護職自らが安全で健康に働く事ができなければならないという事を掲げた。A病院看護部は、健康で働き続けられる職場環境を目指し、勤務体制の改善に向けて取り組んだのでその経緯について報告する。【経緯】平成26年10月看護職の夜勤・交替制勤務に関するガイドラインを基に、勤務体制の見直しを行った。基準1では、「勤務と勤務の間隔は最低11時間以上あける。」という事が挙げられてる。しかし、A病院の全病棟が日勤→深夜の逆循環の3交替制勤務であった為、7.5時間の勤務間隔しかなかった。基準10「交代の方向を正循環とする。」に取り組む事で、基準1の改善にも繋がると捉え、全病棟でスタッフへガイドラインの内容と正循環について説明し、同意が得られたスタッフは休み→深夜の正循環勤務とした。しかし、正循環をすすめるほど、単夜→休み→深夜の勤務が増え、スタッフからは疲労感の訴えを多く聞くようになった。3交替制勤務での正循環に限界を感じ、平成29年3月からB病棟で変則2交替制勤務の試行を計画した。病欠者発生によりB病棟での試行は急遽延期としたが、C病棟での変則2交替制勤務が可能ではないかと考え、平成29年10月からC病棟での試行を開始した。平成29年11月からB病棟でも変則2交替制勤務の試行を開始した。【今後の課題】5～6ヶ月の試行期間を経て、平成30年4月よりB病棟・C病棟の2部署で変則2交替制勤務を施行している。17時～20時までの繁忙時間帯は、現在ロング日勤者が対応しているが、超過勤務になる事も多く、負担が大きい。業務改善を進めながら、ロング日勤の廃止・中日勤の検討等も視野にいたれ、働き続けられる勤務体制を目指していく。

P1-120

適時調査に対応する様式9と看護職員勤務表・病棟管理日誌作成システムの構築

松江赤十字病院 医療情報管理課¹⁾、松江赤十字病院 看護部²⁾

○三代 ^{みしろ} 和史¹⁾、土江加寿子²⁾

入院基本料の施設基準において最も重要な帳簿類は「様式9」であるが、平成28年度適時調査で「病棟管理日誌を元に作成した勤務実績一覧表と様式9の記録で齟齬がないよう作成し、看護部及び事務部が連携し適切な検証を行うこと」と指摘を受けた。様式9の作成は、看護部の勤務表作成システムを用いていたが、2か所以上の他部署応援勤務や遅刻・早退データは、施設基準担当者が遅刻早退届や応援勤務報告書をもとに勤務しなかった時間を手修正する必要があった。そのために、転記ミスが発生し様式9、勤務実績一覧表と病棟管理日誌の整合性がとれず、適時調査で指摘を受けた原因となった。また病棟部長に手修正した内容と病棟管理日誌に誤りがないか確認してもらっていたが、かなりの時間を要していた。そこで、看護部と連携し様式9の作成までを一連で行うシステムを病院独自に構築することとした。方法として、勤務表作成システムから取り込んだ勤務データに、病棟部長が応援勤務や遅刻早退の実績を直接入力してもらい、病棟管理日誌を作成、連動して時間を修正した勤務実績一覧表と様式9を作成する仕組みとした。これにより、転記ミスがなくなり、直接入力することで病棟部長の確認作業を省力化したことで毎月の様式9の作成時間は数日から確定作業のみの時間と短縮された。その結果、平成29年度に受けた適時調査では、指摘を受けることはなかった。一方で、人事課へ提出する遅刻・早退届等は、届出用紙として残っており、人事課と看護部それぞれが処理している状況にある。今後、タイムカードシステムの導入が予定され、遅刻・早退届等の申請を電子化することから、登録されたデータを様式9・病棟管理日誌の作成に連動する仕組みを再構築していきたい。

P1-116

外科病棟における「働き方改革」で得られた成果と課題

高知赤十字病院 救命救急センター-外来

○寺尾 ^{てらお} 浩^{ひろし}

【背景】平成28年度、当院の外科病棟で勤務する看護師の月平均所定外労働時間は27時間18分で、全看護師の平均14時間43分を大きく上回っていた。【現状分析】自部署では、8時、16時前後の時間帯に看護業務が集中しているが、非効率的な看護業務の運用により、入院・転入患者の対応に難渋している。また、個人のタイムマネジメントの欠如や病棟全体の稼働状況を把握する役割のコマンドー不在などが課題として挙げられた。【実践】安全かつ効率的な看護業務の実施を目的とした「働き方改革」チームを立ち上げ、1) 業務重複の時間帯にマンパワーを補充、2) 業務委譲が可能なシステム構築、3) コーディネート及びタイムマネジメントの重要性、4) 各部門・各部署との連携強化の4点にターゲットを絞り込み戦略を立案した。【結果】平成28年度における所定時間外労働の平均時間27時間18分/年間にに対し、「働き方改革」を実践した結果、13時間15分/月に短縮された。これらを所定外労働による総額と単価で見ると、総額13,836千円(1人あたり平均50千円/月)であった。よって、「働き方改革」を実施した10月～3月までの所定外労働による人件費を算出した結果、約6,000,000円の削減が見込まれた。これを年間に換算すると、約10,000,000円以上の人件費削減が示唆された。【考察】「働き方改革」により、看護師の所定時間外労働時間の短縮には繋がった。その反面、看護業務の質の担保、スタッフの生活リズムにおける変化への対応等の課題も抽出された。業務改善の目的は、所定外労働時間の削減だけではなく、あくまでも看護の専門性を発揮できる時間・環境を作ることであることを念頭に置き、今後も看護師が働きやすい職場環境を目指した労務管理を実践していきたいと考えている。

P1-118

3交代制・2交代制のミックス型夜勤導入後のCFSIの変化と労務管理上の課題

盛岡赤十字病院 B5病棟

○伊藤 ^{いとう} 幸枝、鎌田 ^{さちえ} 由美、日時 のり

【研究目的】3交代制と変則2交代制のミックス型勤務（以下ミックス型勤務とする）導入前後のCFSIの変化と、導入10ヶ月後に看護師が感じているメリット・デメリットを明らかにする。【研究方法】研究フィールドは54床のA病棟である。従来3交代制勤務を行っていたが、平成29年7月にミックス型勤務を導入した。交代制勤務を行っている看護師を対象に、導入前の平成29年6月（以下6月調査とする）と導入後の平成30年5月（以下5月調査とする）に蓄積的疲労徴候(CFSI)について調査した。また5月調査ではミックス型夜勤のメリット・デメリットについても質問した。分析方法はCFSIの8つの特性項目群の「平均訴え率」について6月調査と5月調査を比較した。メリット・デメリットについては類似のものをまとめてコード化した。【倫理的配慮】本研究はB病院看護部倫理委員会の承認を得て行った。【結果】回収数は6月調査22（回収率73%）、5月調査18（回収率は75%）であった。ミックス型勤務を導入したメリットは「ライフスタイルによって交代制勤務の選択ができる」「休みが長く取れると感じる」、デメリットは「ロング日勤者の時間外勤務や負担が大きい」「夜勤では3交代制勤務者の休憩時間の確保が難しい」「勤務変更が困難」であった。6月・5月調査のCFSIを比較すると変則2交代勤務者は8項目全てで平均訴え率が低下した。3交代勤務者で平均訴え率が低下したのは3項目（「一般的疲労」「イライラの状態」「慢性疲労徴候」）であった。【考察】CFSIとアンケート結果より変則2交代制勤務者の労務管理上の課題は解決されてきていることが明らかになった。ミックス型夜勤のメリットは個々に合わせた勤務形態を選択できることである。今後は3交代制勤務者の疲労軽減を図れるよう職場環境の見直しが必要である。

P1-121

定年を控えた看護職の職務継続

日本赤十字社医療センター 看護部

○渡辺 ^{わたなべ} 美奈^{みな}

研究目的：定年を控えた看護職の職務継続意思の実態と雇用者への要望を明らかにする。研究方法：300床以上の赤十字病院10病院に勤務する50歳以上の看護職員を研究の対象に質問紙調査（郵送法）による横断的研究を実施した。調査内容は、個人属性9項目、定年を控えた看護師自身の思い12項目、定年後も仕事を続けるための雇用者への要望7項目、仕事を継続したい理由と雇用者への要望について記述式で回答する内容とした。得られたデータについて量的・質的分析を行った。結果・考察：378人の質問紙を配布、回収数は254人（回収率67.2%）、有効回答245人を分析の対象とした。対象の平均年齢（±SD）は54.9歳（±3.3）だった。定年を控えた看護職の72.2%が、定年後も仕事を継続したいと思っていた。何歳まで仕事を継続したいかという質問に対しては、平均67.5歳、年齢に関係なく体力の続く限り、生涯働き続けたいという人もいた。また、施設間、年齢区分、配偶者の有無等の有意差はなく、扶養家族の有無のみに有意差（p<0.01）がみられた。定年を控えた看護職の思いでは、定年後も職務継続意思の有無について、「看護の仕事が好きである」、「仕事にやりがいを感じている」、「経験を活かしたい」、「仕事をしない生活を考えられない」、「今後も業務遂行のために努力したい」という思いで、有意差があった。定年後も職務継続意思のある看護職は、看護業務にポジティブな思いをもっていた。定年後も仕事を継続するための支援については、「仕事の内容」、「就業時間の調整」、「休暇の確保」、「給料」の順となった。またさらに、その他の記述回答により、新たに「情報提供」「環境」があった。定年を控えた看護職のために、職場全体に向け積極的に定年に関する情報提供の場を設けることが、職場の理解、協力および支援に結びつくのではないかと考える。